

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI PEKERJA KEBUN DI
PT TRISNA NAGA ASIH KABUPATEN SUBANG**

***RELATIONSHIP OF WORK ENVIRONMENT WITH MOTIVATION OF GARDENERS
AT PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG DISTRICT***

Bagas Riadhi Wardhana^{1*}, Rani Andriani Budi Kusumo²

¹Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran
bagasriadhi2797@gmail.com

²Dosen Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran
raniandriani081@gmail.com

*Penulis korespondensi: bagasriadhi2797@gmail.com

ABSTRACT

Competition in business world was increased so companies must survived in good condition and develop faster. Beside capital factors, company's ability to survived from business competition was largely determined by the superiority of human resources from the company. PT Trisna Naga Asih is an agricultural company in the field of horticulture that had been able to fulfill the factors of production well but had not done proper management of resources so that workers did not had a high spirit and motivation for their work. The purpose of this study was to determined the relationship of the work environment with the motivation of garden workers. This research used quantitative research design with descriptive research techniques. Data analysis used the Spearman rank correlation method to determined the relationship between the two variables. The results showed that there was a positive and significant relationship between the work environment and the motivation of PT Trisna Naga Asih gardeners in Subang Regency.

Keywords : *Work Environment, Motivation, Farm.*

ABSTRAK

Persaingan dan kompetisi dalam dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk bertahan dalam kondisi yang baik dan berkembang lebih cepat. Selain faktor modal, kemampuan perusahaan untuk bertahan dari persaingan usaha sangat ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. PT Trisna Naga Asih merupakan perusahaan pertanian di bidang hortikultura yang telah mampu memenuhi faktor produksi dengan baik namun belum dilakukan manajemen sumber daya yang tepat sehingga para pekerja belum memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan motivasi pekerja kebun. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian deskriptif. Analisis data menggunakan metode korelasi *rank spearman* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi pekerja kebun PT Trisna Naga Asih Kabupaten Subang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kebun

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk bergerak maju dan meningkatkan eksistensinya. Pihak perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan dan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan. Handoko (2003) mengatakan bahwa kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah diciptakan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pekerja merupakan modal utama khususnya dalam sebuah perusahaan untuk bekerja secara baik dan maksimal. Mangkunegara (2009) memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi menciptakan gairah kerja positif yang membuat pekerja dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan motivasi pekerja dalam menjalankan tugasnya Nitisemito (2014) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Artinya, apabila kondisi yang terdapat pada lingkungan seorang pekerja dapat memberikan suasana yang nyaman dan mendukung aktivitas pekerjaan maka akan memunculkan semangat dan gairah kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Nitisemito (2014) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun atasan dengan bawahan.

Penelitian ini dilakukan di PT Trisna Naga Asih Kabupaten Subang. Perusahaan ini sendiri merupakan perusahaan pertanian swasta yang berfokus pada komoditas hortikultura khususnya tanaman buah naga. Dengan luas lahan yang terbilang luas 30Ha dan tercukupinya sumber daya modal maupun manusia, perusahaan ini diharapkan dapat memiliki produktivitas yang tinggi dan kemandirian dalam mengelola perekonomian perusahaan. Sejak tahun 2012 hingga sekarang, perusahaan pertanian ini masih dalam tahap berkembang dan memiliki angka produksi yang fluktuatif dan cenderung menurun. Kurva produksi PT Trisna NagaAsih dapat dilihat pada gambar berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) persepsi pekerja tetap dan tidak tetap terhadap lingkungan kerja di PT Trisna Naga Asih Kabupaten Subang, (2) tingkat motivasi pekerja tetap dan tidak tetap pada PT Trisna Naga Asih Kabupaten Subang, (3) hubungan lingkungan kerja dengan motivasi pekerja tetap dan tidak tetap di PT Trisna Naga Asih Kabupaten Subang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam tipe pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Menurut Umar (2008), penelitian dengan desain deskriptif mempunyai tujuan yang bersifat suatu paparan pada variabel-variabel yang dieliti. Pendekatan secara kuantitatif deskriptif dilakukan dengan cara menggambarkan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja pekerja kebun pada PT Trisna Naga Asih Subang. Penggambaran kondisi tersebut dilakukan melalui

wawancara, observasi, merumuskan diagram jalur dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert yang selanjutnya akan di analisis menggunakan bantuan *software SPSS 25.0*. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Trisna Naga Asih yang bertempat di Desa Cirangkong, Kecamatan Cijambe, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Lokasi penelitian ini dipilih secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT Trisna Naga Asih merupakan salah daerah yang unggul dalam pengembangan komoditas hortikultura khususnya pada jenis buah-buahan.

Responden yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kebun yang bekerja pada PT Trisna Naga Asih Subang yang berjumlah 62 orang, yang kemudian terbagi menjadi dua status pekerja yaitu 18 orang pekerja tetap dan 44 orang pekerja tidak tetap. Pekerja tetap merupakan karyawan yang sudah diangkat menjadi pekerja bulanan dan diberi upah yang tetap pada setiap bulannya, sedangkan pekerja tidak tetap merupakan karyawan yang menjadi pekerja harian dan diberi upah sesuai hari kerjanya dan diberikan setiap minggunya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan bantuan skala likert untuk mengetahui persepsi pekerja kebun terhadap lingkungan kerja dan tingkat motivasi pekerja kebun, serta korelasi *rank spearman* untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi pekerja kebun. Analisis *rank spearman* dirumuskan secara sistematis adalah sebagai berikut:

$$R_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

R_s = Koefisien Korelasi

D = *Difference* (beda antar jenjang setiap subjek)

n = Banyak Responden

Untuk mengetahui seberapa besar atau presentase kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dapat ditentukan melalui uji determinasi yang dirumuskan sebagai berikut:

$$K_d = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Koefisien determinasi

r_s = Korelasi rank spearman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Pekerja Kebun PT Trisna Naga Asih

Dari hasil wawancara dan pendataan yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden dari pekerja kebun PT Trisna Naga Asih, dibedakan menurut status pekerja. Berdasarkan jenis kelamin, para pekerja tetap dan tidak tetap didominasi oleh laki-laki. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan 83% pekerja tetap dan 87% pekerja tidak tetap merupakan seorang laki-laki. Pada kelompok usia, didominasi pekerja yang berusia produktif yaitu 15-64 tahun dengan jumlah presentase pekerja tetap sebesar 100% dan pekerja tidak tetap sejumlah 91%. Sebagian besar pekerja telah berstatus menikah dengan jumlah presentasi pekerja tetap 94% dan tidak tetap 88%. Menurut daerah asal, sebagian besar pekerja tetap berasal dari luar daerah perkebunan yaitu sebesar 67%, sedangkan 100% pekerja tidak tetap berasal dari dalam daerah perkebunan itu sendiri. Menurut tingkat pendidikan, pekerja tetap dan tidak tetap didominasi oleh tingkat pendidikan SD dan SMP. Berdasarkan lama bekerja, pekerja tetap yang telah bekerja 4-6 tahun dan lebih dari 7 tahun memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 45%.

Sedangkan pekerja tidak tetap didominasi oleh pekerja yang telah bekerja selama 1-3 tahun dengan persentase 48%.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, terdapat lima indikator yang diuraikan dalam bentuk kuesioner yang ditunjukkan untuk mengetahui persepsi pekerja kebun baik pekerja tetap maupun tidak tetap terhadap lingkungan kerja perkebunan.

Tabel 1. Persepsi Pekerja Kebun Terhadap Lingkungan Kerja PT Trisna Naga Asih

Indikator	Pekerja Tetap			Pekerja Tidak Tetap		
	Jumlah Skor	Rata – Rata*	Kategori	Jumlah Skor	Rata – Rata*	Kategori
Suasana Kerja Fisik	195	65	Cukup Baik	474	158	Cukup Baik
Peralatan Kerja	170	57	Cukup Baik	435	145	Cukup Baik
Fasilitas Kerja	174	58	Cukup Baik	416	139	Kurang
Hubungan antar pekerja	198	66	Baik	554	185	Baik
Hubungan dengan pimpinan	144	48	Kurang	424	141	Kurang
Jumlah		294	Cukup		768	Cukup Baik
Rata – Rata**		59	Baik		154	

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2019

PT Trisna Naga Asih sudah memberikan suasana kerja, peralatan kerja dan fasilitas kerja yang dapat dikatakan sesuai dengan kebutuhan para pekerja kebun. Kondisi suasana kerja fisik di kebun terbebas dari sampah dan sisa tumbuhan dan terhindar dari bau menyengat yang dapat mengganggu. Peralatan kerja yang diberikan yaitu gunting tanaman, sepatu boots, baju, helm, dan sarung tangan serta setiap blok memiliki tiga buah sparyer dan dua buah alat pemotong rumput. Fasilitas yang diberikan adalah tempat istirahat pada pekerja tetap adalah rumah semi permanen di area bloknya dan pada pekerja tidak tetap disediakan saung yang berada pada setiap blok. Namun terdapat kekurangan pada hubungan dengan pimpinan dan fasilitas kerja yang didapatkan oleh pekerja tetap maupun tidak tetap yang disebabkan oleh kurang aktif nya pihak perusahaan dalam berkomunikasi dan melihat kondisi para pekerja untuk memberi arahan dan dorongan secara langsung. Terdapat perbedaan pada dimensi fasilitas kerja disebabkan karena pekerja tidak hanya memiliki tempat istirahat berupa saung di tengah blok dan tidak mendapatkan fasilitas kesehatan oleh perusahaan, sedangkan pada pekerja tetap mereka mendapatkan rumah semi permanen di area blok serta jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, dari kedelapan dimensi yang diuraikan dalam bentuk kuesioner untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pekerja kebun terdapat beberapa perbedaan kategori.

Tabel 2 Tingkat Motivasi Pekerja Kebun PT Trisna Naga Asih

Dimensi	Pekerja Tetap			Pekerja Tidak Tetap		
	Jumlah Skor	Rata-Rata*	Kategori	Jumlah Skor	Rata – Rata*	Kategori
Prestasi yang diraih	71	71	Tinggi	181	181	Tinggi
Pengakuan orang lain	47	47	Rendah	120	120	Rendah
Tanggung Jawab	66	66	Tinggi	66	162	Tinggi
Kesempatan untuk Maju	110	55	Sedang	233	127	Sedang
Kepuasan Kerja	64	64	Tinggi	148	148	Tinggi
Kompensasi	221	55	Sedang	499	125	Rendah
Pengawasan	163	54	Rendah	304	133	Rendah
Kebijakan dan Administrasi	132	66	Tinggi	316	158	Tinggi
Jumlah		475			1.154	
Rata – Rata**		59	Sedang		144	Sedang

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2019

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa pekerja kebun di PT Trisna Naga Asih memiliki tingkat motivasi berprestasi, tanggung jawab dan kepuasan kerja yang tinggi serta. Terdapat beberapa dimensi yang termasuk pada kategori rendah disebabkan oleh pihak perusahaan belum melakukan kegiatan pemberian pengakuan, penghargaan maupun penilaian secara jelas terhadap para pekerjanya yang telah bekerja dengan baik serta kegiatan dan pelatihan yang bersifat pengembangan diri dan keterampilan para pekerja. Pihak perusahaan dianggap kurang melakukan pengecekan dan pengawasan terhadap para pekerjanya serta kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja oleh para pekerja tidak tetap. Jumlah upah yang diterima oleh pekerja tetap mengikuti UMR Kabupaten Subang sebesar Rp. 2.700.000/bulan dan upah untuk pekerja tidak tetap sebesar Rp. 60.000/hari serta imbalan pada jam lembur sebesar Rp. 10.000 /jam dan maksimal Rp. 30.000 /hari.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Pekerja

Berdasarkan uji korelasi *rank spearman* terhadap variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja, pekerja tetap dan tidak tetap memiliki hubungan yang positif dan signifikan, dimana pekerja tetap memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat sedangkan pekerja tidak tetap memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Status Pekerja	Koefisien Korelasi	Tingkat Signifikansi	Tingkat Hubungan
Pekerja Tetap	0.803*	0.000	Sangat Kuat
Pekerja Tidak Tetap	0.357*	0.017	Lemah

Sumber: Olah Data, 2019

Hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi pada status pekerja tetap sebesar 0,803 dan pada statis pekerja tidak tetap sebesar 0,357. Angka tersebut mengartikan bahwa

terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pekerja tetap dan hubungan yang lemah dan searah antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pekerja tidak tetap serta keduanya memiliki tingkat *Sig.* < 0,05 yang mengartikan bahwa korelasi tersebut bersifat signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan variabel lingkungan kerja pada pekerja tetap akan diikuti oleh kenaikan variabel motivasi kerja, begitupula dengan sebaliknya.

Berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Nurdhania (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam kasus ini terdapat perbedaan tingkat hubungan antara pekerja tetap dan pekerja tidak tetap dimana hubungan yang timbul antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pekerja tetap sangat kuat dan pada pekerja tidak tetap lemah namun kedua hubungan tersebut searah dan signifikan. Berdasarkan uji korelasi lanjutan pada setiap variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja, pekerja tetap memiliki hubungan yang kuat dan signifikan pada variabel suasana kerja fisik, peralatan kerja dan fasilitas kerja sedangkan pekerja tidak tetap memiliki hubungan yang lemah dan signifikan pada variabel peralatan kerja dan fasilitas kerja. Kemudian terdapat variabel hubungan antar pekerja dan hubungan dengan pimpinan yang memiliki hubungan tidak signifikan pada masing-masing pekerja tetap dan tidak tetap.

Hal tersebut disebabkan karena penelitian ini dilakukan di perusahaan perkebunan dengan lahan yang cukup luas dan sistem kerja yang mengharuskan para pekerjanya untuk bekerja secara terus-menerus dan fokus pada bagian pekerjaannya masing-masing. Sehingga didalam pekerjaannya mereka tidak sering melakukan interaksi sesama pekerja ataupun berinteraksi dengan pimpinan. Kemudian, perbedaan status pada pekerja kebun menyebabkan beberapa perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja dan tingkat motivasi yang berdampak pada tingkat hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Dari hasil korelasi *rank spearman*, memiliki nilai koefisien determinasisebesar 64,5% pada pekerja tetap dan 12,7% pada pekerja tidak tetap. Hal ini memiliki arti bahwa pada pekerja tetap lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi sebesar 64,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 35,5%. Kemudian pada pekerja tidak tetap lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi sebesar 12,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 87,3%. Hasil penelitian yang telah dilakukan Natalia (2015) menjelaskan bahwa tingkat motivasi kerja dipengaruhi variabel kompensasi sebesar 70.1% sedangkan penelitian Anum (2016) tingkat motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sebesar 65,7%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Persepsi pekerja kebun terhadap kondisi lingkungan kerja di PT Trisna Naga Asih secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik. Tingkat motivasi pekerja kebun di PT Trisna Naga Asih secara keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi pekerja kebun berdasarkan perhitungan korelasi *rank spearman* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan pada pekerja tetap serta hubungan yang lemah dan signifikan pada pekerja tidak tetap yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan motivasi pekerja pada PT Trisna Naga Asih dan begitupun sebaliknya. Pada pekerja tetap memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan berdasarkan hasil analisis korelasi lanjutan pada setiap variabel, pekerja tetap memiliki hubungan yang kuat

dan signifikan pada variabel suasana kerja fisik, peralatan kerja dan fasilitas kerja sedangkan pekerja tidak tetap memiliki hubungan yang lemah dan signifikan pada variabel peralatan kerja dan fasilitas kerja.

Saran

PT Trisna Naga Asih sebagai perusahaan perkebunan perlu memperhatikan suasana kerja fisik pada pekerja tetap seperti menutup wilayah perkebunan menggunakan portal pada jam kerja dan malam hari agar kendaraan masyarakat sekitar tidak mengganggu aktivitas perkebunan dan jam istirahat pekerja tetap yang bertempat tinggal di kebun. Melakukan peningkatan peralatan kerja yang telah diberikan dengan melakukan perawatan, perbaikan, serta pergantian terhadap barang yang mengalami kerusakan. Kemudian perusahaan dapat melakukan pengaturan atau peminjaman peralatan antar blok terhadap kebutuhan terhadap peralatan yang rusak agar mengurangi beban perusahaan dalam melakukan pergantian barang. Pemberian fasilitas kesehatan yang merata kepada seluruh pekerja dan mempermudah alur untuk memperoleh fasilitas tersebut. Perlunya peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara membuat SOP (*Standard Operasional Procedure*) Pengawasan agar para pekerja dapat bekerja secara disiplin dan sesuai dengan tujuan perusahaan serta mengangkat seorang manajer Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertugas mengawasi performa para pekerja di lapangan dan menjadi penghubung antara pihak pekerja kebun dengan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Fitriasari Nurdhannia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Prodi Mbt. Universitas Telkom. Bandung.
- Handoko, T. Hani Handoko, 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ningsih, Anum. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun*. Pendidikan Ekonomi. FPIPS IKIP PGRI. Madiun.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sarira, Natalia. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insasni Baraperkasa di Samarinda*. eJournal. Ilmu Administrasi Bisnis. 3 (4):951-965 ISSN 2355-5408. Samarinda
- Sayuti, 2007., *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.